

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

銀行員が入力ミスで解雇は、正当か？

居眠りで 287 億円「誤送金」 銀行員が入力ミスで解雇 ノドイッ

ドイツで銀行員がパソコン操作中に居眠りし、誤って大金を送金しそうになる失態を演じた。銀行は上司の女性（48）を解雇処分としたが、ヘッセン州労働裁判所はけん責にとどめるべきだとの判断を下した。裁判所によると、銀行員は昨年 4 月、パソコンで送金作業中、キーボードに指を置いたまま一瞬居眠り、誤って金額を 2 億 2,222 万 2222.22 ユーロ（約 287 億円）と入力した。実際の送金額は 62.4 ユーロだった。その後、ミスが判明して修正されたが、銀行は「女性が監督責任を果たさず、誤入力を見逃した」として解雇。女性は「処分は不当」と訴えた。裁判所は重大ミスではあるものの、「意図的ではなく解雇理由にはならない」と判断。女性の復職と賠償金の支払いを命じた。（ベルリン時事）

2013 年 6 月 12 日

ここで、経営者として従業員を処分しなければならない時、私が税経へ送った原稿が参考になると思い 7 月号に掲載しました。

Q. 私は、昨年から会社の総務を担当することになりました。そこで、弊社の就業規則の勤務の章の第 50 条（遅刻、早退等）に以下のような規定があります。この条文をそのまま従業員に適用すると従業員の給料を減額しすぎるように思えますが、いかがでしょうか。

第 50 条 従業員は、病気、その他やむを得ない事由で、遅刻、早退、外出するときは予め所長に届け出て、その許可を受けなければならない。

2 前項の遅刻、早退若しくは労働時間中に私用面接等により不就労した場合は、3 時間を超える時は 2 回をもって、3 時間以内の時は 3 回をもってそれぞれ欠勤 1 回に準じて取り扱う。

A. 就業規則の 50 条を基にして実際の事例で考えていくことにします。御社の 1 時間当たりの賃金額を 800 円（平成 24 年 10 月より埼玉県の最賃は 771 円）とします。1 日 8 時間労働で、月に 22 日間の就労日があるとしますと、月額給料は、

$800 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間} \times 22 \text{ 日間} = 6400 \text{ 円} \times 22 \text{ 日間}$

$= 140,800 \text{ 円}$ になります。ここで、従業員 A が、

昨年の 10 月の 1 日（月）に 12 分の遅刻

22 日（火）に 11 分の遅刻

31 日（水）に 10 分の遅刻をしたとします。つまり、

合計で 1 カ月に $12 + 11 + 10 = 33$ 分の遅刻をしたことになります。賃金の計算については、労働基準法第 24 条の賃金の全額払いとノーワーク・ノーペイにより $800 \text{ 円} \times 33 \text{ 分} \div 60 \text{ 分} = 440 \text{ 円}$ を全体の給料から減額することができます。つまり、従業員 A の先月の給料は

140,800円—440円=140,360円となります。これを8時間分の賃金を減額することは、24条の全額払いに違反します。労基法24条違反は、労基法120条により30万円以下の罰金に処せられます。そこで、

第50条の2項は、

前項の遅刻、早退、外出等により提供すべき労務を提供しなかった時間がある場合には、その時間に応じて賃金を減額することができる。という記載にしたらどうでしょうか。

この様にすることによって、ノーワーク・ノーペイと制裁処置条項との混同を防ぐことができたと思います。

御社の就業規則の制裁を規定する条項を調べてみます。

(制裁)

第60条 従業員は、次の各号のひとつに該当する場合には制裁を行なう。

- ・ 正当な理由なくして欠勤、遅刻、早退若しくは私用外出した場合
- ・ 故意または重大な過失により会社に損害を与えた場合

等がある。

(制裁処分)

第61条 前条の規定により制裁はその情状により次の区分に従い行う。

- ・ 訓告： 書面を持って当該事項を指摘し、始末書を提出させ将来を戒める。
- ・ 減給： 給料を一定期間減らして支給する。但し、減給は1回につき給料の10分に1を超えない額とし、12カ月を超えることはできない。とあります。

ここで、従業員Aが、月に何回も遅刻を繰り返した場合を考えます。御社としては、就業規則の第61条を実施したいと思いますが、その前に、まず、従業員Aと直属の上司と面談を実施したら良いと思います。面談の中で、個人の問題なのか会社の問題なのかが分かると思います。それらを把握したうえでそれでも、繰り返すようでしたら訓告を実施したら良いと思います。訓告を実施した時も、当然従業員Aとの話し合いは必要であります。訓告実施後も事案を繰り返すようでしたら、制裁処置としての給料の減給を実施したら良いと思います。

ここで、なぜこのようにじっくりと手続きを進めていくかと言いますと、会社は、これだけ従業員のことを考えて処分等を進めていくのであるから、懲戒解雇等になった場合も、この処分はやっぱりしょうがないな、という状況を作ることを考えてのことです。

つぎに、減給については、労基法91条の制裁規定の制限（減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の十分の一を超えてはならない。）を参考にして就業規則を書き直すべきです。つまり、**減給：一事案について、1日分の賃金の半額とする。但し、一賃金支払期に複数回減額するときは、賃金総額の十分の一にする。**としたらどうでしょうか。当然、一定期間減額するという条項も削除すべきです。制裁処置を一定期間実施することは、労基法91条に違反します。（労働基準法が適用されない公務員の場合には、例えば、3カ月間、俸給を十分の一以下にする。という処分はあります。）

ここで、制裁処置を具体例で考えていきます。減給は遅刻1回について1日分の半額つまり、6,400円÷2=3,200円が減額となります。もしも、一賃金支払期に5回遅刻をした場合は、5事犯なので、3,200円×5=16,000円となります。1か月の給料140,800円の10%までは減額できますが、10%を超えた額1,920円（16,000-14,080円）は翌月の賃金から控除することになります。（厚労省労基局コメントより）

最後に、御社の就業規則第60条と61条の整備をできるだけ早く実施することをお勧めします。